

Issue 46, Year 8th 2010 العدد 46 السنة الثامنة

أثر التدريب في أداء العاملين بالمؤسسات العامة
(دراسة ميدانية في محافظة جرش)

رامي رجا

Ahmadjor2004@yahoo.com

مقدمة :

تتوقف عملية نجاح المنظمات الحكومية والخاصة على كفاءة العنصر البشري العامل فيها ، بوصفه الغاية والوسيلة الفعالة ، في عملية تطوير المنظمات وإحداث التغيرات المطلوبة فيها ، لذا تحرص المنظمات اليوم وكذا أجهزة الإدارة العامة على الاهتمام بهذا العنصر ، وتدريبه وتأهيله من اجل رفع كفاءته الإنتاجية وتحسين أدائه,ذلك أن التدريب بات يحتل مكانه الصدارة في أولويات عدد كبير من دول العالم,المتقدمة منها والنامية على السواء,باعتباره احد السبل المهمة لتكوين جهاز إداري كفؤ. وقد ازدادت أهميته في هذا القرن الذي يفرض علينا التفكير في التغيرات والتحديات المتنوعة المتمثلة في التدفق المعرفي والتكنولوجي والتكتلات الاقتصادية العملاقة والعولمة .لهذا,فإن التعرف إلى مشكلات التدريب ومدى فاعليته في التأثير في أداء العاملين وإنتاجيتهم وتطوير المؤسسة يسهم في تطوير إدارة التدريب لتتماشى وروح العصر ولتواكب التطورات الحديثة في ضوء متطلبات إدارة الجودة الشاملة بما يحقق كفاءة عالية في إدارة موارد المؤسسات العامة تجعلها اقدر على المنافسة ومواجهة التحديات.

أهمية الدراسة :

تأتي أهمية هذه الدراسة من ناحيتين الأولى : الأكاديمية النظرية ، والثانية : التطبيقية العملية ، فأهمية الدراسة من الناحية الأكاديمية ، تتجلى بأنها سوف تسهم في التعرف على العلاقة التي تربط التدريب ومشكلات التدريب بكل من أداء العاملين والإنتاجية وتطوير المؤسسة ، الأمر الذي يعد إضافة في هذا المجال خصوصا فيما يتعلق بمتغير تطوير المؤسسة ، وهذه تفيد الباحثين والدارسين في مواضيع التطوير والفعالية .
أما فيما يتعلق بالناحية العملية والتطبيقية ، فترجع أهمية الدراسة إلى مساعدة المسئولين في المؤسسات العامة ، للتعرف على الثغرات الموجودة في نظام التدريب المطبق حاليا على موظفي المؤسسات العامة ، والعمل على تعزيز الايجابيات وتقليل السلبيات ليصبح النظام التدريبي أكثر كفاءة وفاعلية ، ويسهم في تحسين أداء العاملين ، والإنتاجية ، وتطور المؤسسة ، وبالتالي تحقيق المصلحة العامة .

أهداف الدراسة :

تهدف الدراسة إلى تحقيق الآتي:
1- التعرف على مستوى التدريب ومشكلاته في المؤسسات العامة .
2- التعرف على مستوى أداء العاملين ، والإنتاجية ، وتطوير المؤسسة.
3- دراسة وتحليل العلاقة بين مستوى التدريب ومشكلات التدريب وكل من أداء العاملين والإنتاجية وتطوير المؤسسة .
4- تقديم بعض التوصيات والمقترحات للأكاديميين التي تسهم في زيادة فعالية التدريب وتطوير المؤسسات العامة في محافظة جرش.

مشكلة الدراسة :

تتمثل مشكلة هذه الدراسة في الإجابة عن التساؤلات التالية :
1- ما مستوى تأثير التدريب في المؤسسات العامة في محافظة جرش .
2- ما مستوى تأثير المشكلات التدريبية في المؤسسات العامة لدى محافظة جرش.
3- ما مدى تأثير التدريب على أداء العاملين ، والإنتاجية ، وتطوير المؤسسة في المؤسسات العامة لدى محافظة جرش .

الإطار النظري للدراسة :

يعرف التدريب بأنه عملية تعليم المعرفة وتعلم الأساليب المتطورة لأداء العمل ، وذلك لإحداث تغييرات في سلوك وعادات ومعرفة ومهارات وقدرات الأفراد اللازمة في أداء عملهم من أجل الوصول إلى أهدافهم وأهداف المنظمة التي يعملون بها على السواء (ياغي ،1980) .
ويحتل التدريب مكانة عالية في اهتمامات منظمات الأعمال ، سواء كانت حكومية أو أهلية ، فهو الطريقة التي تستطيع بها المنظمة تزويد منتسبيها بالمهارات والمعلومات اللازمة . وتهتم الدول - سواء كانت متقدمة أو نامية - بالتدريب ، وذلك لمردودة الايجابي على الأفراد في أداء أعمالهم داخل المؤسسة ، ويعرف التدريب بشكل عام بأنه نشاط مستمر يتم من خلاله تزويد العاملين المتدربين بالمعلومات والمعارف والمهارات اللازمة التي تمكنهم من وضع تلك المعارف موضع التطبيق الصحيح والناجح وتجعلهم قادرين على أداء مهامهم بشكل أفضل .

أنواع التدريب :

1- التدريب الإداري .
2- التدريب الفني .

- أما التدريب الإداري فيعرف بأنه العملية التي يتم من خلالها تزويد المتدرب بالمعرفة وصقل مهاراته ، وإحداث تطوير ايجابي في أدائه ، وإعداده للتأقلم مع التغيير في المستقبل . ويختلف التدريب الإداري عن غيره من أنواع التدريب بتركيزه على الموظف وبيئته الإدارية بمعطياتها المتعددة ، سواء كانت في اتخاذ القرارات أو في إدارة المواد أو في تنمية مهارات التخطيط الإداري وغيرها من الأمور التي تتعلق بهذا التدريب.
- أما النوع الآخر من التدريب فهو التدريب الفني الذي يركز على إكساب المتدرب معرفة ومهارة وخبرة في مجال طبيعة عمله الفني أو المهني ، مثل تدريب العاملين في المصانع والورش على استخدام الآلات الحديثة . ونظرا للاختلاف الأساسي بين التدريب الإداري والتدريب الفني ، جرت العادة على إسناد التدريب الإداري لمعاهد الإدارة العامة ، أما التدريب الفني فيسند إلى معاهد فنية متخصصة (هندي ، 1993) .

أسس التدريب ومبادئه :

- هناك مجموعة من الأسس التي تقوم عليها برامج التدريب ومن هذه الأسس ما يلي :

1- أن يؤسس التدريب على إطار أو نموذج نظري ، يستمد مبادئه من الحقائق التجريبية .
2- أن تكون أهداف البرنامج التدريبي واضحة وواقعية .
3- أن يلبي التدريب حاجات تدريبية حقيقية .
4- أن تتوافر المرونة وتتعدد الاختيارات في برنامج التدريب .
5- أن تتسم عملية التدريب بالاستمرارية .
6- أن يستثمر التدريب معطيات التقنيات التربوية .
7- أن يعتمد التدريب وسائل متعددة لتحقيق أهدافه (طعاني ،2002) .

أما مبادئ التدريب فهي الهدف ,والاستمرارية,والشمول والتدرج ومواكبة التطور والواقعية. ناهيك عن أن تحديد الاحتياجات التدريبية بطريقة علمية وسليمة تمثل نقطة البداية والعمود الفقري لسلسلة حلقات مترابطة تبدأ بتحديد الاحتياجات ثم التخطيط للعملية التدريبية ومن ثم تقويمها لتكون في مجموعها العملية التدريبية.

وتقسم البرامج التدريبية إلى قسمين :

- برامج تدريبية أثناء الخدمة .
- برامج تدريبية قبل الخدمة (إعدادية).

وتقدم البرامج التدريبية - أثناء الخدمة - لموظفي الأجهزة الحكومية القائمين على رأس العمل في مستويات الإدارة التنفيذية والمتوسطة والمتقدمة . وذلك بهدف تنمية مهاراتهم وإثراء معلوماتهم في كافة أوجه العملية الإدارية ، وكذلك تنمية الاتجاهات الايجابية اللازمة للارتقاء بمستوى أدائهم .
أما البرامج التدريبية الإعدادية - قبل الخدمة - فتهدف إلى إعداد كفاءات وطنية في مجال الإدارة والفروع المتصلة بها .

وتوجه هذه البرامج إلى خريجي الجامعات ومادون ذلك ، بهدف إعدادهم لوظائف محددة في مختلف المجالات الوظيفية ، وتأهيلهم بصورة تمكنهم من أدائها بالشكل المطلوب ، ويمكن إيجاز الفرق بين التدريب أثناء الخدمة والتدريب الإعدادي في النقاط التالية :

1- التدريب أثناء الخدمة يهدف إلى رفع مستوى المتدرب من خلال تزويده بمهارات إضافية . أما التدريب الإعدادي فيتم فيه تزويد المتدرب بالخبرة النظرية والعملية في نواحي العمل قبل التحاقه به .
2- التدريب أثناء الخدمة يتم أثناء الخدمة ، فهو مرحلة تالية للالتحاق بالخدمة ، أما التدريب الإعدادي فيسبق الالتحاق بعمل أو مهنة ؛ أي يتم قبل مزاولة العمل .
3- يعود المتدرب بعد انتهاء التدريب أثناء الخدمة لمزاولة عمله ، أما في التدريب الإعدادي فان المتدرب إذا لم يجتز الاختبار بنجاح تعين استبعاده (هندي،مرجع سابق) .

كيفية قياس كفاءة و فاعلية التدريب :

ترتبط كفاءة العملية التدريبية بمجموعة من العناصر هي: المدرب ,المتدرب,وسائل التدريب وأدواته,المنهج التدريبي ولابد للمؤسسة العامة من أن تتأكد من فعالية البرامج التدريبية ،من خلال تقويم أثر التدريب لمعرفة النتائج التي تحققت من هذه البرامج التدريبية وانعكاسها على سلوكيات العمل وعلى إنتاجية المنظمة ككل .
وهناك أكثر من عنصر يتم على أساسه قياس فاعلية أثر التدريب حسب ما أوضحته أدبيات المعرفة في التدريب ، ويمكن إيجاز هذه العناصر على النحو التالي :

1- رد الفعل لدى المتدرب : أي تحديد شعور المتدربين تجاه البرنامج التدريبي .
2- التعلم : أي تحديد مدى تعلم المتدربين للمبادئ والحقائق والمهارات .
3- السلوك : أي قياس التغير في سلوك المتدربين .
4- النتائج :أي النتائج الملموسة والمتحققة من البرنامج التدريبي ، مثل : تخفيض التكاليف وتحسين الإنتاج من الناحية الكمية والموعية .

ولكن قبل أن نقوم بعملية قياس فاعلية التدريب لابد من الإجابة عن الأسئلة التالية :

- هل حقق التدريب أغراضه ؟
- هل لبى التدريب احتياجات العملاء ؟
- هل اختلف أداء المتدربين بعد نهاية التدريب نتيجة تلقيهم له ؟
- هل أسهم التدريب بصورة مباشرة في هذا الأداء المختلف ؟
- هل يستخدم التعلم الذي أحرز في حالات العمل الفعلية ؟
- هل أسهم التدريب في إنتاج عاملين يتمتعون بفاعلية وكفاءة أعلى ؟
- هل أسهم التدريب في زيادة كفاءة وفاعلية المنظمة وخفض التكلفة فيها إلى أقصى حد (2001 ،leslie rae) .

الدراسات السابقة :

لقد تحدثت دراسات كثيرة عن أهمية التدريب في المنظمات وكيفية تطوير أداء العاملين ومدى تأثيره في إنتاجية المؤسسة وتطويرها ، حيث تكلم بعضهم عن أهمية الاهتمام بتدريب جميع العاملين في الشركة أو المؤسسة على الجودة الشاملة التي تحقق أهدافها ، من أجل الوصول إلى المستوى الرفيع في جودة المنتجات والخدمات ، وأن التدريب يضمن للشركة وفرات كبيرة في تكاليف الإنتاج والوقت الضائع (بندقجي،1996) ، وفي دراسة تناولت واقع التدريب في الكويت أن هناك حاجة ماسة للاهتمام بالتدريب كأداة لتنمية العنصر البشري في مجال العمل (تقي وعسكر ، 1987) ، كما ركز منهم على أهمية التدريب كمدخل للإنتاجية (سليم ،1990) ، وقام وليام وارثمان A.william worthman في أهمية التدريب ، وأثره في تحقيق الجودة الشاملة التي تصبو إليها المؤسسات الصناعية والتجارية الحديثة ، ووجد من الدراسات التي أجراها أن من أشكال التدريب على النوعية أسلوب تعليم الطلاب في الجامعات (أساليب الرقابة على الجودة وتثقيفهم بذلك الفكر) . ويقول الباحث : غير أن ذلك ألأسلوب لا يكفي إذ لا بد من الاهتمام بتنظيم دورات تدريبية على الجودة الشاملة في داخل الشركات بحيث تشمل برامج التدريب على مواد نابعة من احتياجات الشركة نفسها (worthman .1987) ، ومنهم من تحدث عن أساليب التدريب باستخدام الشبكات ، من خلال :
تقدير الاحتياجات التدريبية ، اختيار أكثر الطرق ملائمة ، تصميم الجلسات التدريبية ، وضع المخططات المبدئية ، تقييم البرامج ، محددات ومعوقات التدريب باستخدام الشبكات ، عدم كفاية مستلزمات التصميم والتنفيذ ، عدم كفاية المواد التدريبية ، التردد في استخدام أدوات متنوعة في التصميم (توفيق،2003) ، إن الحقيقة الأساسية التي يمكن استخلاصها بكل وضوح من هذه الدراسة هي أهمية وظيفة المخطط التدريبي وضرورة العمل على توفير الخبرات اللازمة للقيام بها كشرط أساسي لنجاح أنشطة التدريب في المنظمات الحديثة (عليوه،2001) .

1- دراسة يعقوب السيد يوسف الرفاعي لسنة 2000 بعنوان "أثر التدريب أثناء الخدمة على أداء وسلوك الموظفين المستفيدين من التدريب بدولة الكويت"

وهدفت هذه الدراسة للتعرف على مدى تأثير الدورات التدريبية لدى المتدربين وكذلك مدى التغيرات التي تطرأ على أوضاعهم الوظيفية المختلفة.وقد أجريت الدراسة على عينة مكونه من الموظفين الذين تم إشراكهم في دورات تدريبية "دورتين على الأقل" في مجال العمل الحالي الذي يزاوله الموظف,وكان مجموع أفراد الدراسة 350 متدربا موزعين على 15 جهاز ودائرة حكومية.واستخدام الباحث أسلوب المعاينة ونظرا لتباين مجتمع الدراسة فقد تم اختيار أسلوب العينة الطبقية وتم جمع البيانات اللازمة للدراسة عن طريق استبانه صممت لهذا الغرض.
وقد خلصت الدراسة إلى النتائج التالية:

- إن التدريب أثناء الخدمة اكبر اثر في تحسين الأداء الوظيفي فلا مجال لأي تشكيك في أهميته والمداومة على إشراك الموظفين في دورات تدريبية مختلفة ورصد الميزانيات اللازمة لذلك.
- لسلامة التنظيم والتخطيط للعملية التدريبية ولضمان تنفيذها على أكمل وجه يلزم الأخذ بعين الاعتبار محورين أساسيين وهما مجال اختيار الدورات التدريبية ومجال اختيار المتدربين.

2- دراسة آمنة شديفات لسنة 1999 بعنوان" اثر برامج التدريب في معهد الإدارة العامة الأردني على التدرج الوظيفي وأداء الموظف الحكومي في محافظة اربد"

ركزت الباحثة على تقييم اثر برامج الإدارة الأساسي كأحد برامج خطة تطوير المسار التدريبي في الجهاز الحكومي الأردني على التدرج الوظيفي وأداء الموظف الحكومي في محافظة اربد.

كما هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الظروف البيئية التي ساهمت في تطور الاهتمام بالتدرج الوظيفي في الأردن.

وتوصلت الباحثة إلى الآتي:

- زيادة اهتمام معهد الإدارة العامة بالتدريب على المهارات الإدارية التخصصية اللازمة لعدد من الوظائف وذلك بزيادة أكثر من المتاح لتعلم هذه المهارات.
- تزويد الدوائر الحكومية بأجهزة حاسوب والسماح للموظفين باستخدامها وتطبيق ما تعلمه الموظف من خلال التدريب.
- زيادة التركيز على توضيح مفهوم التردج الوظيفي لأنه حديث بالنسبة لموظفي الجهاز الحكومي الأردني بزيادة الدراسات النظرية والميدانية حول هذا المفهوم.
- الاستمرار في تنفيذ الخطط التدريبية لأنها تقدم برامج متكاملة تشمل جميع موظفي الجهاز الحكومي الأردني.

3- دراسة جهاد صالح الدحيات لسنة 1999 بعنوان:" تقييم فاعلية البرامج التدريبية في مراكز التدريب الخاصة من وجهة نظر المتدربين:دراسة تطبيقية على المصارف التجارية الأردنية".

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على درجة فاعلية برامج التدريب في مراكز التدريب الخاصة وتحليل واقع هذه البرامج, وكذلك التعرف على أساليب ومستويات تقييم برامج التدريب المتبعة لتحديد سلبياتها وايجابياتها ,كما هدفت الدراسة إلى التعرف على الأثر الذي تحدثه برامج التدريب على أداء العاملين في المصارف.

وقد أجريت الدراسة على عينة بلغت 215 مشاركا من العاملين في المصارف التجارية الأردنية يمثلون جميع أفراد مجتمع الدراسة وتم توزيع عدد 215 استبانه وتم استرجاع 157 استبانه صالحة لغايات التحليل أي بنسبة 73% من عدد الاستبانات الموزعة.

توصلت هذه الدراسة إلى الآتي:

إن مراكز التدريب,وكذلك المصارف التجارية الأردنية التي شارك أفرادها في التدريب لا تهتم بتقييم أفرادها بعد التحاقهم بعملهم بفترة زمنية لمعرفة فائدة التدريب.

وأوصى الباحث بالاتي:

ضرورة قيام مراكز التدريب .والمصارف التجارية الأردنية بمتابعة وتقييم أفراها المتدربين بعد التحاقهم بعملهم الفعلي بفترة زمنية معينة.

فرضيات الدراسة :

تعتمد هذه الدراسة على مجموعة من الفرضيات التي تهدف إلى الإجابة على تساؤلاتها وتحقيق أهدافها ، تقع هذه الفرضيات في مجموعتين :

المجموعة الأولى : تتضمن الفرضيات المتعلقة بأثر التدريب وعلاقته بأداء العاملين والإنتاجية وتطوير المؤسسة ، وتقع ضمن ثلاث فرضيات هي :

الفرضية (1) : لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية ، بين التدريب وبين أداء العاملين لدى المؤسسات العامة في محافظة جرش .

الفرضية (2) : لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية ، بين التدريب وبين الإنتاجية لدى المؤسسات العامة في محافظة جرش .

الفرضية (3) : لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية ، بين التدريب وبين تطوير المؤسسة لدى المؤسسات العامة في محافظة جرش .

المجموعة الثانية : تتضمن الفرضيات المتعلقة بمشكلات التدريب وعلاقتها بكل من أداء العاملين ، الإنتاجية ، وتطوير المؤسسة .

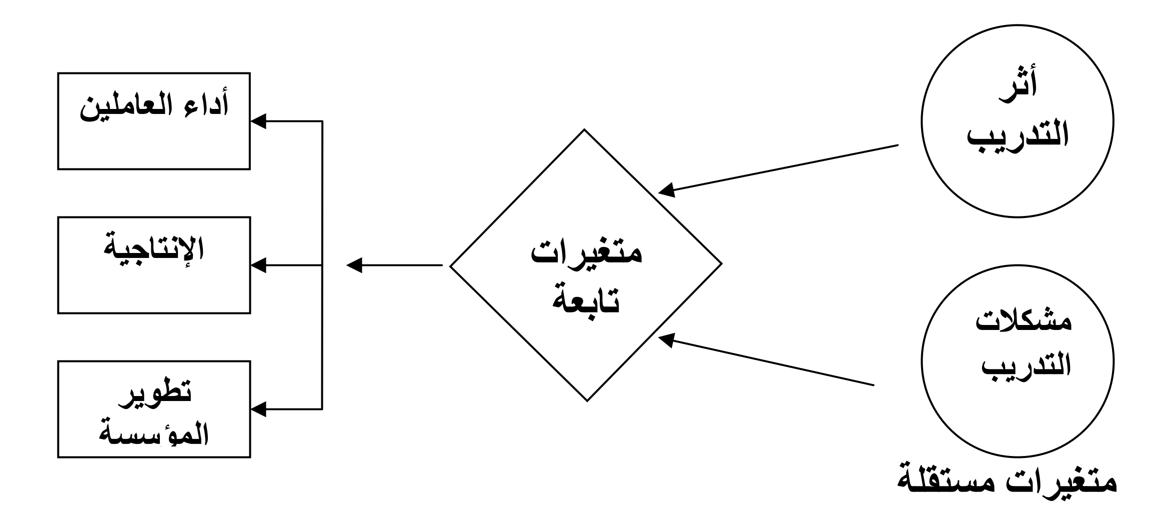
الفرضية (1) : لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية ، بين مشكلات التدريب ، وبين أداء العاملين لدى المؤسسات العامة في محافظة جرش .

الفرضية (2) : لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية ، بين مشكلات التدريب ، وبين الإنتاجية لدى المؤسسات العامة في محافظة جرش .

الفرضية (3) : لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية ، بين مشكلات التدريب ، وبين تطوير المؤسسة لدى المؤسسات العامة في محافظة جرش .

المتغيرات :

إن المتغيرات التابعة في هذه الدراسة هي أداء العاملين ، الإنتاجية ، وتطوير المؤسسة ، أما المتغيرات المستقلة فهي أثر التدريب ومشكلات التدريب ، ويوضح الشكل رقم (1،1) نموذج لمتغيرات الدراسة :





Issue 46, Year 8th 2010 العدد 46 السنة الثامنة

الشكل رقم (1،1) نموذج متغيرات الدراس

منهجية الدراسة :

لقد اعتمدت الدراسة على منهجية البحث الوصفي ، إلى جانب البحث الميداني ، ففيما يتعلق بالجانب الوصفي اعتمدت الدراسة على إعطاء صورة دقيقة للتدريب داخل هذه المؤسسات ، أما فيما يتعلق في الجانب الميداني ، فقد اعتمد على جمع البيانات بواسطة استبانه صممها الباحث وسيتم الحديث عنها تحت عنوان أداة الدراسة .

محددات الدراسة :

إن هذه الدراسة شأنها شأن الدراسات ألأكاديمية الأخرى يمكن أن لا تعمم نتائجها وذلك راجع إلى بعض المحددات :

1- اقتصار مجتمع الدراسة على قطاع المؤسسات الخدمية في محافظة جرش وهي (مديرية التربية والتعليم ، مديرية الصحة ، المحافظة ، البلدية) .
2- لم تشمل الدراسة الموظفين من فئة العقود ، والمياومة ، وقد تم استبعادهم لقلة عددهم وعدم استقرارهم وثباتهم الوظيفي .
3- كذلك الصعوبة القصوى التي قد يواجهها الباحث في إدراج كافة المؤسسات العامة في المحافظة .
4- وتم اختيار الموظفين المصنفين والموظفين بنظام المقطوع .

مجتمع الدراسة :

يتكون مجتمع الدراسة من العاملين والموظفين في المؤسسات العامة المعنية بقطاع الخدمات في محافظة جرش وهي (مديرية التربية والتعليم ،مديرية الصحة ، المحافظة ، البلدية) ، وقد بلغ عدد العاملين في هذه المؤسسات (794) موظفا .

عينة الدراسة :

تتكون عينة هذه الدراسة من عدد المتدربين داخل هذه المؤسسات على مختلف المؤسسات المبحوثة ، بالاعتماد على قوائم العاملين في هذه المؤسسات والمعدة من دوائر شؤون العاملين فيها ،الجدول رقم (1) يوضح عدد الموظفين لكل مديرية ، والعدد الذي تم اعتماده من اجل الدراسة ، بعد استبعاد الموظفين الذين لا يتمتعون بالاستقرار والثبات الوظيفي .

الدوائر	العدد الكلي	العدد بعد استبعاد موظفي المياومة وأصحاب العقود	العينة
م . التربية	305	209	38
م .الصحة	94	85	15



مجلة علوم إنسانية

JOURNAL OF HUMAN SCIENCES

مجلة دورية محكمة تعنى بالعلوم الإنسانية

Issue 46, Year 8th 2010 العدد 46 السنة الثامنة

المحافظة	58	44	8
بلدية جرش	337	325	59
المجموع	794	663	120

الجدول رقم (1): عدد الموظفين في المديريات وعدد الموظفين بعد الاستبعاد ، وحجم العينة

أداة الدراسة :

تتكون أداة الدراسة من استبانه تم تقديمها للموظفين من أجل الإجابة عليها لمعرفة مدى تأثير المتغيرات المستقلة (التدريب ، مشكلات التدريب) على المتغيرات التابعة (أداء العاملين ، الإنتاجية ، وتطوير المؤسسة) ، وقد احتوت على جزئيين :

الجزء الأول : ويشتمل على معلومات ذاتية عن الموظفين في المؤسسات العامة المبحوثة والتي تتمثل في : الجنس ، والمؤهل العلمي ، والخبرة ، والعمر ، والفئة الوظيفية .

الجزء الثاني : ويتألف هذا الجزء من (26) فقرة تقيس متغيرات الدراسة المستقلة والتابعة ، ضمن استبانه موجودة مع الملاحق .

اعتمادية الدارسة :

كانت درجة الاعتمادية **Reliability** 0.903 وهي نسبة يمكن التعويل عليها لأغراض تعميم النتائج ، ومعنى الاعتمادية ، انه لو تم إعادة نفس هذه الدراسة بعد مرور فترة زمنية معينة ضمن نفس الظروف سوف نحصل على نفس النتائج حسب الجدول رقم (1.1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.903	26

جدول رقم (1.1)


مجلة علوم إنسانية
JOURNAL OF HUMAN SCIENCES
مجلة دورية محكمة تعنى بالعلوم الإنسانية
Issue 46, Year 8th 2010 العدد 46 السنة الثامنة

أساليب تحليل الدراسة :

تم استخدام الأسلوب الوصفي لوصف مجتمع الدراسة باستخدام الوسط الحسابي والانحراف المعياري والأسلوب التحليلي باستخدام معادلة الانحدار واختبار T-test في قبول أو رفض فرضيات الدراسة .

أولا : المعلومات الشخصية – الجداول التكرارية .

- من حيث الجنس كانت النسبة الأعلى (الذكور) من مجتمع العينة إذ بلغت 70.1. من مجموع العينة ، حسب الجدول رقم (1.2) .

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ذكر	82	70.1	70.1	70.1
	أنثى	35	29.9	29.9	100.0
	Total	117	100.0	100.0	

جدول رقم (1.2)

- من حيث المؤهل العلمي كانت النسبة الأكبر لمؤهل (البكالوريوس) من كامل مجتمع العينة إذ بلغت 35.9 ، حسب الجدول رقم (1.3) .

المؤهل العلمي

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	توجيهي فما دون	35	29.9	29.9	29.9
	دبلوم	27	23.1	23.1	53.0
	بكالوريوس	42	35.9	35.9	88.9
	دراسات عليا	13	11.1	11.1	100.0
	Total	117	100.0	100.0	

جدول رقم (1.3)

- من حيث العمر كانت النسبة(للشباب) أعلى النسب من مجتمع العينة إذ بلغت 42.7 وفي عمر 26-35 سنة ، حسب الجدول رقم (1.4) .

العمر

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25 سنة فاقل	8	6.8	6.8	6.8
	26-35	50	42.7	42.7	49.6
	36-45	30	25.6	25.6	75.2
	46 فأكثر	29	24.8	24.8	100.0
	Total	117	100.0	100.0	

جدول رقم (1.4)

- من حيث الخبرة كانت أعلى سنوات (الخبرة) من 11 - 15 سنة . إذ بلغت 29.9 حسب الجدول رقم (1.5) .

الخبرة

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5 سنوات فاقل	22	18.8	18.8	18.8
	6-10 سنوات	31	26.5	26.5	45.3
	11 -15 سنة	35	29.9	29.9	75.2
	16 سنة فأكثر	29	24.8	24.8	100.0
	Total	117	100.0	100.0	

جدول رقم (1.5)

– من حيث الفئة الوظيفية كانت (الفئة الأولى) هي الأعلى بنسبة 41.0 من مجموع مجتمع العينة،حسب الجدول رقم (1.6) .

الفئة الوظيفية

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	الفئة الأولى	48	41.0	41.0	41.0
	الفئة الثانية	35	29.9	29.9	70.9
	الفئة الثالثة	34	29.1	29.1	100.0
	Total	117	100.0	100.0	

جدول رقم (1.6)

– وكان الوسط الحسابي والانحراف المعياري لمجتمع الدراسة كما يظهر من الجدول التالي رقم (1.7) :

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
الجنس	117	1.00	2.00	1.2991	.45985
المؤهل العلمي	117	1.00	4.00	2.2821	1.01579
العمر	117	1.00	4.00	2.6838	.92522
الخبرة	117	1.00	4.00	2.6068	1.05828
الفئة الوظيفية	117	1.00	3.00	1.8803	.83214
Valid N (list wise)	117				

جدول رقم(1.7)

ثانيا : معلومات الدراسة .

وكان الوسط الحسابي والانحراف المعياري لمعلومات الدراسة كما يظهر في الجدول التالي . وكان أعلى وسط حسابي لمتغير نظام (اثر التدريب) . أما متغير مستوى تطور المؤسسة فكان أكثر تجانسا، حسب الجدول رقم (1.8) .

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation


مجلة علوم إنسانية
JOURNAL OF HUMAN SCIENCES
مجلة دورية محكمة تعنى بالعلوم الإنسانية
Issue 46, Year 8th 2010 العدد 46 السنة الثامنة

نظام اثر التدريب	117	2.11	4.80	3.9284	.53665
معوقات التدريب	117	1.17	5.00	3.5726	.68242
مستوى أداء العاملين	117	2.00	5.00	3.6889	.55239
مستوى الإنتاجية	117	1.60	5.00	3.6889	.79760
مستوى تطوير المؤسسة	117	1.00	5.00	3.6479	.80458
Valid N (listwise)	117				

جدول رقم (1.8)

الفرضيات (العدمية والبديلة) :

المجموعة الأولى :

(H0) لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية ، بين التدريب وبين أداء العاملين لدى المؤسسات العامة في محافظة جرش .

(H1) توجد علاقة ذات دلالة إحصائية ، بين التدريب وبين أداء العاملين لدى المؤسسات العامة في محافظة جرش.

(H0) لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية ، بين التدريب وبين الإنتاجية لدى المؤسسات العامة في محافظة جرش .

(H1) توجد علاقة ذات دلالة إحصائية ، بين التدريب وبين الإنتاجية لدى المؤسسات العامة في محافظة جرش.

(H0) لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية ، بين التدريب وبين تطوير المؤسسة لدى المؤسسات العامة في محافظة جرش .

(H1) توجد علاقة ذات دلالة إحصائية ، بين التدريب وبين تطوير المؤسسة لدى المؤسسات العامة في محافظة جرش .

المجموعة الثانية :

(H0) لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية ، بين مشكلات التدريب ، وبين أداء العاملين لدى المؤسسات العامة في محافظة جرش .



Issue 46, Year 8th 2010 العدد 46 السنة الثامنة

(H1) توجد علاقة ذات دلالة إحصائية ، بين مشكلات التدريب ، وبين أداء العاملين لدى المؤسسات العامة في محافظة جرش .

(H0) لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية ، بين مشكلات التدريب ، وبين الإنتاجية لدى المؤسسات العامة في محافظة جرش .

(H1) توجد علاقة ذات دلالة إحصائية ، بين مشكلات التدريب ، وبين الإنتاجية لدى المؤسسات العامة في محافظة جرش.

(H0) لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية ، بين مشكلات التدريب ، وبين تطوير المؤسسة لدى المؤسسات العامة في محافظة جرش.

(H1) لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية ، بين مشكلات التدريب ، وبين تطوير المؤسسة لدى المؤسسات العامة في محافظة جرش.

تحليل البيانات واختبار الفرضيات :

1- تم حساب معادلة الانحدار للمتغير المستقل (أثر التدريب) والمتغير التابع (مستوى أداء العاملين) عبر المعادلة

Dependent = Constant + Independent.

حيث أن قيمة الثابت **Constant** هي القيمة الدنيا للمتغير التابع .

(H0) لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية ، بين التدريب وبين أداء العاملين لدى المؤسسات العامة في محافظة جرش . (الفرضية العدمية).
(H1) توجد علاقة ذات دلالة إحصائية ، بين التدريب وبين أداء العاملين لدى المؤسسات العامة في محافظة جرش. (الفرضية البديلة).

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.000	.346		5.784	.000

مجلة علوم إنسانية
JOURNAL OF HUMAN SCIENCES
مجلة دورية محكمة تعنى بالعلوم الإنسانية

Issue 46, Year 8th 2010 العدد 46 السنة الثامنة

system	.430	.087	.418	4.930	.000

a. Dependent Variable: worker

جدول رقم(2.1)

- نلاحظ من معادلة الانحدار السابقة ومن الجدول السابق (2.1) أن :

1- قيمة الحد الأدنى من المتغير التابع (مستوى أداء العاملين) الذي يتأثر بالتدريب 2.00 .

2- العلاقة طردية لان القيمة موجبة.

3- فكل زيادة في المتغير المستقل (التدريب) بقيمة واحد تؤدي إلى زيادة في المتغير التابع (أداء العاملين) بقيمة 2.00.

4- نجد قيمة أن T – Test هي 4.93 .

5- وعند مقارنة قيمة t المحسوبة 4.93 مع قيمة t في جدول توزيع student 1.66 وجد أن قيمة t المحسوبة اكبر من قيمة t في الجدول.

6- وبناءا على النتيجة السابقة يتم قبول الفرضية البديلة (H1) ورفض الفرضية العدمية (H0).

7- ولتأكيد قبول الفرضية البديلة نجد أن قيمةٍ Sig هي 0 من جدول ANOVA. وهي اقل من (5%) ، حسب الجدول رقم (2.2) .

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.176	1	6.176	24.306	.000[a]
	Residual	29.220	115	.254		
	Total	35.396	116			

a. Predictors: (Constant), system

b. Dependent Variable: worker

جدول رقم (2.2)

8- وجد أن قيمة R^2 هي 0.174 وهي أن التغير الذي يحدث في (أداء العاملين) الناتج عن (التدريب) فقط ، حسب الجدول رقم(2.3) ، وان 826. يحدث لأسباب أخرى ، غير محدده في هذه الدراسة .

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.418[a]	.174	.167	.50407

a. Predictors: (Constant), system

جدول رقم (2.3)

2- تم حساب معادلة الانحدار للمتغير المستقل (أثر التدريب) والمتغير التابع(مستوى الإنتاجية)

عبر المعادلة التالية :

Dependent = Constant + Independent.

حيث أن قيمة الثابت **Constant** هي القيمة الدنيا للمتغير التابع .

(H0) لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية ، بين التدريب وبين الإنتاجية لدى المؤسسات العامة في محافظة جرش . (الفرضية العدمية)
(H1) توجد علاقة ذات دلالة إحصائية ، بين التدريب وبين الإنتاجية لدى المؤسسات العامة في محافظة جرش. (الفرضية البديلة)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.722	.473		1.526	.130
	system	.755	.119	.508	6.326	.000

a. Dependent Variable: produ

جدول رقم(2.4)

- نلاحظ من معادلة الانحدار السابقة ومن الجدول السابق رقم(2.4) أن :

1- قيمة الحد الأدنى من المتغير التابع (مستوى الإنتاجية) الذي يتأثر بالتدريب 0.722.

2- العلاقة طردية لان القيمة موجبة.

3- فكل زيادة في المتغير المستقل (التدريب) بقيمة واحد تؤدي إلى زيادة في المتغير التابع (مستوى الإنتاجية) بقيمة 0.722.

4- نجد قيمة أن T – Test هي 6.32 .

5- وعند مقارنة قيمة t المحسوبة 6.32 مع قيمة t في جدول توزيع student 1.66 وجد أن قيمة t المحسوبة اكبر من قيمة t في الجدول.

6- وبناءا على النتيجة السابقة يتم قبول الفرضية البديلة (H1) ورفض الفرضية العدمية (H0).

7- ولتأكيد قبول الفرضية البديلة نجد أن قيمة Sig هي 0 من جدول ANOVA. وهي اقل من (5%)،حسب الجدول رقم (2.5) .

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19.052	1	19.052	40.021	.000[a]
	Residual	54.744	115	.476		
	Total	73.796	116			

a. Predictors: (Constant), system

b. Dependent Variable: produ

جدول رقم (2.5)

8- وجد أن قيمة R^2 هي 0.258 وهي أن التغير الذي يحدث في (الإنتاجية) الناتج عن (التدريب) فقط ، حسب الجدول رقم (2.6) ، وان 742. يحدث لأسباب أخرى . غير محدده في هذه الدراسة .



مجلة علوم إنسانية

JOURNAL OF HUMAN SCIENCES

مجلة دورية محكمة تعنى بالعلوم الإنسانية

Issue 46, Year 8th 2010 العدد 46 السنة الثامنة

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.508[a]	.258	.252	.68995

a. Predictors: (Constant), system

جدول رقم(2.6)

3- تم حساب معادلة الانحدار للمتغير المستقل (أثر التدريب) والمتغير التابع (مستوى تطوير المؤسسة) عبر المعادلة التالية :

Dependent = Constant + Independent.

حيث أن قيمة الثابت **Constant** هي القيمة الدنيا للمتغير التابع .

(H0) لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية ، بين التدريب وبين تطور المؤسسة لدى المؤسسات العامة في محافظة جرش . (الفرضية العدمية)

(H1) توجد علاقة ذات دلالة إحصائية ، بين التدريب وبين تطور المؤسسة لدى المؤسسات العامة في محافظة جرش . (الفرضية البديلة)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.006	.495		2.031	.045
	system	.672	.125	.449	5.382	.000

a. Dependent Variable: prog

جدول رقم (2.7)

- نلاحظ من معادلة الانحدار السابقة ومن الجدول السابق رقم (2.7) أن :

1- قيمة الحد الأدنى من المتغير التابع (مستوى تطوير المؤسسة) الذي يتأثر بالتدريب 1.006 .

مجلة علوم إنسانية
JOURNAL OF HUMAN SCIENCES
مجلة دورية محكمة تعنى بالعلوم الإنسانية



Issue 46, Year 8th 2010 العدد 46 السنة الثامنة

2- العلاقة طردية لان القيمة موجبة.

3- فكل زيادة في المتغير المستقل (التدريب) بقيمة واحد تؤدي إلى زيادة في المتغير التابع (مستوى تطوير المؤسسة) بقيمة 1.006.

4- نجد قيمة أن T – Test هي 5.38 .

5- وعند مقارنة قيمة t المحسوبة 5.38 مع قيمة t في جدول توزيع student 1.66 وجد أن قيمة t المحسوبة اكبر من قيمة t في الجدول.

6- وبناءا على النتيجة السابقة يتم قبول الفرضية البديلة (H1) ورفض الفرضية العدمية (H0).

7- ولتأكيد قبول الفرضية البديلة نجد أن قيمة Sig هي 0 من جدول ANOVA. وهي اقل من (5%) ، حسب الجدول رقم (2.8) .

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15.107	1	15.107	28.963	.000[a]
	Residual	59.985	115	.522		
	Total	75.092	116			

a. Predictors: (Constant), system

b. Dependent Variable: prog

جدول رقم (2.8)

8- وجد أن قيمة R^2 هي 0.201 وهي أن التغير الذي يحدث في (الإنتاجية) الناتج عن (التدريب) فقط ، حسب الجدول رقم (2.9) ، وان 799. يحدث لأسباب أخرى ، غير محدده في هذه الدراسة .

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.449[a]	.201	.194	.72222

a. Predictors: (Constant), system

جدول رقم (2.9)

4- تم حساب معادلة الانحدار للمتغير المستقل (مشكلات التدريب) والمتغير التابع (مستوى أداء العاملين) عبر المعادلة التالية :

Dependent = Constant + Independent.

حيث أن قيمة الثابت **Constant** هي القيمة الدنيا للمتغير التابع .

(H0) لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية ، بين مشكلات التدريب ، وبين أداء العاملين لدى المؤسسات العامة في محافظة جرش . (الفرضية العدمية)

(H1) توجد علاقة ذات دلالة إحصائية ، بين مشكلات التدريب ، وبين أداء العاملين لدى المؤسسات العامة في محافظة جرش .(الفرضية البديلة)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.017	.224		9.006	.000
	resis	.468	.062	.578	7.597	.000

a. Dependent Variable: worker

جدول رقم (2.10)

- نلاحظ من معادلة الانحدار السابقة ومن الجدول السابق رقم (2.10) أن :

1- قيمة الحد الأدنى من المتغير التابع (مستوى أداء العاملين) الذي يتأثر بمشكلات التدريب 2.017 .

2- العلاقة طردية لان القيمة موجبة.

3- فكل زيادة في المتغير المستقل (مشكلات التدريب) بقيمة واحد تؤدي إلى زيادة في المتغير التابع (مستوى أداء العاملين) بقيمة 2.017.

4- نجد قيمة أن T – Test هي 7.59 .

5- وعند مقارنة قيمة t المحسوبة 7.59 مع قيمة t في جدول توزيع student 1.66 وجد ان قيمة t المحسوبة اكبر من قيمة t في الجدول.

6- وبناءا على النتيجة السابقة يتم قبول الفرضية البديلة (H1) ورفض الفرضية العدمية (H0).

7- ولتأكيد قبول الفرضية البديلة نجد إن قيمة Sig هي 0 من جدول ANOVA. وهي اقل من (5%) ، حسب الجدول رقم (2.11) .

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.828	1	11.828	57.716	.000[a]
	Residual	23.568	115	.205		
	Total	35.396	116			

a. Predictors: (Constant), resis

b. Dependent Variable: worker

جدول رقم (2.11)

8- وجد أن قيمة R^2 هي 0.334 وهي أن التغير الذي يحدث في (أداء العاملين) الناتج عن (مشكلات التدريب) فقط ، حسب الجدول رقم (2.12) ، وان 666. يحدث لأسباب أخرى ، غير محدده في هذه الدراسة .

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.578[a]	.334	.328	.45270



Issue 46, Year 8th 2010 العدد 46 السنة الثامنة

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.578[a]	.334	.328	.45270

a. Predictors: (Constant), resis

جدول رقم (2.12)

5- تم حساب معادلة الانحدار للمتغير المستقل (مشكلات التدريب) والمتغير التابع (مستوى الإنتاجية) عبر المعادلة التالية :

Dependent = Constant + Independent.

حيث أن قيمة الثابت **Constant** هي القيمة الدنيا للمتغير التابع .

(H0) لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية ، بين مشكلات التدريب ، وبين الإنتاجية لدى المؤسسات العامة في محافظة جرش . (فرضية عدمية)

(H1) توجد علاقة ذات دلالة إحصائية ، بين مشكلات التدريب ، وبين الإنتاجية لدى المؤسسات العامة في محافظة جرش.(فرضية بديلة)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.499	.337		4.442	.000
	resis	.613	.093	.524	6.605	.000

a. Dependent Variable: produ

جدول رقم (2.13)

– نلاحظ من معادلة الانحدار السابقة ومن الجدول السابق رقم (2.13) أن :


مجلة علوم إنسانية
JOURNAL OF HUMAN SCIENCES
مجلة دورية محكمة تعنى بالعلوم الإنسانية
Issue 46, Year 8th 2010 العدد 46 السنة الثامنة

1- قيمة الحد الأدنى من المتغير التابع (مستوى الإنتاجية) الذي يتأثر بمشكلات التدريب 1.499.

2- العلاقة طردية لان القيمة موجبة.

3- فكل زيادة في المتغير المستقل (مشكلات التدريب) بقيمة واحد تؤدي إلى زيادة في المتغير التابع (مستوى الإنتاجية) بقيمة 1.499

4- نجد قيمة أن T – Test هي 6.60 .

5- وعند مقارنة قيمة t المحسوبة 6.60 مع قيمة t في جدول توزيع student 1.66 وجد أن قيمة t المحسوبة اكبر من قيمة t في الجدول.

6- وبناءا على النتيجة السابقة يتم قبول الفرضية البديلة (H1) ورفض الفرضية العدمية (H0).

7- ولتأكيد قبول الفرضية البديلة نجد أن قيمة Sig هي 0 من جدول ANOVA. وهي اقل من (5%) ، حسب الجدول رقم (2.14) .

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	20.295	1	20.295	43.623	.000[a]
	Residual	53.501	115	.465		
	Total	73.796	116			

a. Predictors: (Constant), resis

b. Dependent Variable: produ

جدول رقم (2.14)

8- وجد أن قيمة R^2 هي 0.275 وهي أن التغير الذي يحدث في (الإنتاجية) الناتج عن (مشكلات التدريب) فقط ، حسب الجدول رقم (2.15) ، وان 725، يحدث لأسباب أخرى ، غير محدده في هذه الدراسة .

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.524[a]	.275	.269	.68207

a. Predictors: (Constant), resis

جدول رقم (2.15)

6- تم حساب معادلة الانحدار للمتغير المستقل (مشكلات التدريب) والمتغير التابع (مستوى تطوير المؤسسة) عبر المعادلة التالية:

Dependent = Constant + Independent.

حيث أن قيمة الثابت **Constant** هي القيمة الدنيا للمتغير التابع .

(H0) لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية ، بين مشكلات التدريب ، وبين تطوير المؤسسة لدى المؤسسات العامة في محافظة جرش. (فرضية عدمية)

(H1) لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية ، بين مشكلات التدريب ، وبين تطوير المؤسسة لدى المؤسسات العامة في محافظة جرش.(فرضية بديلة) .

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.477	.343		4.311	.000
	resis	.608	.094	.515	6.450	.000

a. Dependent Variable: prog

جدول رقم (2.16)

- نلاحظ من معادلة الانحدار السابقة ومن الجدول السابق رقم (2.16) أن :

1- قيمة الحد الأدنى من المتغير التابع (مستوى تطوير المؤسسة) الذي يتأثر بمشكلات التدريب 1.477 .



Issue 46, Year 8th 2010 العدد 46 السنة الثامنة

2- العلاقة طردية لان القيمة موجبة.

3- فكل زيادة في المتغير المستقل (التدريب) بقيمة واحد تؤدي إلى زيادة في المتغير التابع (مستوى تطوير المؤسسة) بقيمة 1.477.

4- نجد قيمة أن T – Test هي 6.45 .

5- وعند مقارنة قيمة t المحسوبة 6.45 مع قيمة t في جدول توزيع student 1.66 وجد أن قيمة t المحسوبة اكبر من قيمة t في الجدول.

6- وبناءا على النتيجة السابقة يتم قبول الفرضية البديلة (H1) ورفض الفرضية العدمية (H0).

7- ولتأكيد قبول الفرضية البديلة نجد أن قيمةٍ Sig هي 0 من جدول ANOVA. وهي اقل من (5%) ، حسب الجدول رقم (2.17) .

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19.947	1	19.947	41.598	.000[a]
	Residual	55.145	115	.480		
	Total	75.092	116			

a. Predictors: (Constant), resis

b. Dependent Variable: prog

جدول رقم (2.17)

8- وجد أن قيمة R^2 هي 0.266 وهي أن التغير الذي يحدث في (الإنتاجية) الناتج عن (مشكلات التدريب) فقط ، حسب الجدول رقم (2.18) ، وان 734، يحدث لأسباب أخرى ، غير محدده في هذه الدراسة .

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.515[a]	.266	.259	.69247

a. Predictors: (Constant), resis

جدول رقم (2.18)

النتائج والتوصيات :

النتائج :-

لقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

- يتبين من التحليل الإحصائي بأن مستوى التدريب يؤثر على أداء العاملين بشكل فعال وايجابية ، فكل زيادة في المتغير المستقل - التدريب- بقيمة واحد ، تؤدي إلى زيادة في المتغير التابع - أداء العاملين- بقيمة 2.00 ، فالعلاقة طردية لان القيمة موجبة .
- أن التدريب يؤثر في الإنتاجية بشكل فعال وايجابي ، فكل زيادة في المتغير المستقل - التدريب - بقيمة واحد ، تؤدي إلى زيادة في المتغير التابع - الإنتاجية - بقيمة 0.722 ، فالعلاقة طردية لان القيمة موجبة .
- أن التدريب يؤثر على تطور المؤسسة بشكل فعال وايجابية ، فكل زيادة في المتغير المستقل - التدريب - بقيمة واحد ، تؤدي إلى زيادة في المتغير التابع - الإنتاجية - بقيمة 1.006 ، فالعلاقة طردية لان القيمة موجبة .
- أن مشكلات التدريب لها تأثير كبير وقوي على أداء العاملين ، حيث أن أداء العاملين يتأثر بمشكلات التدريب بقيمة 2.017, الأمر الذي يتطلب تحفيز العاملين والتفاوض معهم وحفز التفكير الإبداعي والقيادة لديهم وبناء الفريق .
- أن مشكلات التدريب لها تأثير كبير وقوي على إنتاجية المؤسسة ، حيث أن أداء العاملين يتأثر بمشكلات التدريب بقيمة 1.499 , الأمر الذي يتطلب وضع استراتيجيات تدريبية تتوافق فيها أهداف البرامج التدريبية وأهداف وتطلعات المؤسسات العامة .
- أن مشكلات التدريب لها تأثير كبير وقوي على تطور المؤسسة، حيث أن أداء العاملين يتأثر بمشكلات التدريب بقيمة 1.477,الأمر الذي يتطلب توجيه عناية مديري المؤسسات العامة إلى وضع خطة متقدمة لتحديد الاحتياجات التدريبية بطريقة علمية وسليمة والتخطيط للعملية التدريبية ومن ثم تقويمها بهدف تطوير الأداء وتحسينه.

التوصيات :



Issue 46, Year 8th 2010 العدد 46 السنة الثامنة

من خلال دراسة الجداول التكرارية للأسئلة 1 و 5 و12 و 17و21 و22 وجد أن نسبة من أجابوا موافق بشدة وموافق كانت أعلى النسب في الجدول التكراري ويؤكد ذلك الجدول (3.1)للأوساط الحسابية لمحاور الدراسة الخمسة, وعليه توصي الدراسة بالاتي :

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
نظام اثر التدريب	117	2.11	4.80	3.9284	.53665
معوقات التدريب	117	1.17	5.00	3.5726	.68242
مستوى أداء العاملين	117	2.00	5.00	3.6889	.55239
مستوى الإنتاجية	117	1.60	5.00	3.6889	.79760
مستوى تطور المؤسسة	117	1.00	5.00	3.6479	.80458
Valid N (listwise)	117				

جدول رقم (3.1)

1- ضرورة اللجوء إلى طريقة تحليل المشكلة في تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين في المؤسسات العامة والعمل على بناء برامج تدريبية تحاكي مشكلات الواقع العملي وتعمل على حلها.

2- بناء خطط تتضمن تقييم أداء العاملين على أسس علمية صحيحة, ليسهل على أصحاب القرار تقديم البرامج التدريبية اللازمة لزيادة كفاءة العاملين في المؤسسات العامة وتنمية مهاراتهم وقدراتهم وتحفيزهم و التفاوض معهم .

3- تكليف جهة مسؤولة في الدولة تعمل كمظلة مرجعية لضبط معايير جودة التدريب بكل أنواعه والتنسيق فيما بين مختلف المؤسسات والهيئات الحكومية ذات العلاقة بالتدريب لإنشاء أساس مرجعي تحتكم إليه مختلف المنشآت التدريبية بما فيها المؤسسات العامة, ويكون مسؤولا عن معالجة أوجه القصور في قطاع التدريب وإجراء الدراسات المرتبطة بفعالية التدريب وجودة مخرجاته ووضع المعايير التي ينبغي الاحتكام إليها كمقياس جودة وتصنيف.

- إجراء مقارنة مرجعية لأداء إدارة التدريب مع جهات تدريبية أخرى ومحاولة الأخذ بأفضل مما هو قائم حالياً والعمل على تطويره مستقبلاً.
- أن يتم تطوير برامج التدريب على ضوء التطورات العالمية ,وان يتيح التدريب الفرصة أمام المتدربين لمواجهة ما قد يحصل من تغيرات في العالم ,وهذا يعني إعادة تدريبهم من وقت لآخر.
- إعادة النظر في أساليب التدريب المتبعة ,بحيث تتسم الدورات التدريبية بوضوح الهدف وتنوع أساليب التدريب والتركيز على أساليب المناقشة وعرض المشكلات الميدانية ووضع السيناريوهات لحلها وتبادل الخبرات.

المراجع العربية

- أمل الفرحان ، ومحمد الطراونة ،1997 ، أثر التكنولوجيا والبحث و التطوير والتدريب على إنتاجية مؤسسات القطاعين العام والخاص في الأردن ،دراسات ، العلوم الإدارية ، المجلد 24 ، العدد 1 ، ص 73 .

- بندقجي ، محمد رياض ، 1996 ، اتجاهات التدريب على الجودة الشاملة لدى شركات تصنيع المواد الغذائية في منطقة عمان الكبرى - الأردن ، دراسات ، العلوم الإدارية ، م23 ، ع2 ، ص135 .
- توفيق ، عبد الرحمن ، 2003 ، التدريب عن بعد ، ع2 ، ص126 .
- طعاني ، حسن أحمد ، 2002 ، التدريب ، ص17 .
- تقي ،عبد العزيز ،وعلي عسكر ، 1987 ، التدريب كأداة لتنمية العنصر البشري في مجال العمل ، دراسة لواقع التدريب في الكويت ، المجلة العربية للإدارة ، م 11 ، ع 2 ، ص 33-51 .
- سليم ، عبد السلام السيد ، 1990 ، التدريب والإنتاجية ، الإداري ، م 12 ، ع41 .
- عليوه،السيد،2001،تحديد الاحتياجات التدريبية ، ع1، ص83 .
- هندي ، وحيد بن أحمد ، 1993 ، واقع التدريب في المؤسسات العامة في المملكة العربية السعودية ، الإدارة العامة ، ع79 ، ص113 .
- ياغي ، محمد ، 1980 ، التدريب بين النظرية والتطبيق ، ص6 .
- أبو دولة ,جمال ,وأيوب,ميرفت,(2003)واقع الاحتياجات التدريبية لمستوى الإدارة الوسطى والإدارة الإشرافية في قطاع البنوك الأردنية,أبحاث اليرموك,المجلد (19),العدد(3أ): 1161-1196.
- ارخيم ,سوسن إبراهيم,(2002),واقع التدريب الإداري في الأردن في القطاعين العام والخاص, رسالة ماجستير وجامعة اليرموك, اربد ,الأردن.
- بلوط,حسن إبراهيم(2002),إدارة الموارد البشرية من منظور استراتيجي,الطبعة الأولى دار النهضة العربية للطباعة والنشر ,بيروت,لبنان.
- الدهان ,اميمة,(1988),التنمية المهنية للموارد البشرية والأساليب الحديثة لتنشيطها, منشورات اتحاد المصارف العربية,بيروت,لبنان.
- دره,عبد الباري,وآخرون ,(1988),الحقائب التدريبية,دار الندوة للنشر والتوزيع,عمان ,الأردن.
- الدحيات,جهاد صالح,(1999),تقيم فاعلية البرامج التدريبية في مراكز التدريب الخاصة من وجهة نظر المتدربين: دراسة تطبيقية على المصارف التجارية الأردنية,رسالة ماجستير ,جامعة آل البيت ,المفرق ,الأردن.
- شيبان,امة اللطيف,(1995),واقع التدريب الداخلي بالأجهزة الحكومية بسلطنة عمان,الإداري,المجلد(17),العدد(60):127-169.
- الطعاني,حسن احمد,(2002),التدريب:مفهومه,فعالياته,بناء البرامج التدريبية وتقويمها,الطبعة الأولى,دار الشروق للنشر والتوزيع,عمان ,الأردن.
- عساف ,عبد المعطي,محمد,حمدان,(2001),التدريب وتنمية الموارد البشرية الأسس والعمليات,دار نهران للنشر والتوزيع,عمان,الأردن.
- فطيس,عادل سليم,(2004),تحليل وتقييم البرامج التدريبية أثناء العمل وتأثيرها على أداء العاملين وسلوكهم:دراسة حالة شركة راس لانوف لتصنيع النفط والغاز في الجماهيرية الليبية,رسالة ماجستير,جامعة آل البيت,المفرق ,الأردن.
- ماهر ,احمد,(2004),إدارة الموارد البشرية,الدار الجامعية للطباعة والنشر,الإسكندرية,مصر.

مجلة علوم إنسانية
JOURNAL OF HUMAN SCIENCES
مجلة دورية محكمة تعنى بالعلوم الإنسانية



Issue 46, Year 8th 2010 العدد 46 السنة الثامنة

المراجع الأجنبية

.Worthman.A.william.1987.problem.solving in Quality Control Areas Creates Synergistic Ripple Effect .Quest for Quality. Institue of Industrial Engineers.117.121.

- Leslie Rae . THIRD EDITION . 1986.1991.1997. HOW TO MEASURE TRAINING . EFFEC TIVENESS .

- Al-Soub, F.,(1991),The Impact of Training Programs On the Efficiency of the Staff of Mu'tah University- Jordan, **Mu'tah Lil-Buhooth WaAl-Dirasat** ,Vol.(6),No.(20),PP. 9-29.

- Brown,B.,(1999),**Training Practices for Small Business** , By .www.cete.org/acve/docgen.asp PP.1-6

-Dawe,S.,(2005),The Changing Training Practices in Large Australian Firms**,** ,pp.1-10. **www.ncver.edu.au/research/core/cp0003e.htm**

- Joseph ,S.,& Ping- Lung, (2004), Employee Training and human Capital in Taiwan**, Journal of World Business**, Vol.(39), No. (4), November, PP. 362-376.

- Sanchez, A.,&et al, (2003),Effects of Training on Business Results, **International journal of Human Resource Management**, Vol.(14),No. (6),PP.956-980.

6- Weir, D., and Abu Doleh, J.,(1997), Management Training and Development Needs Analysis Practices in Jordanian Private Companies, **Middle East Business Review** ,Vol.(2),No(1), PP.80-87.

مجلة علوم إنسانية
JOURNAL OF HUMAN SCIENCES
مجلة دورية محكمة تعنى بالعلوم الإنسانية

Issue 46, Year 8th 2010 العدد 46 السنة الثامنة



بسم الله الرحمن الرحيم

أختي الموظفة الفاضلة
أخي الموظف الفاضل
تحية طيبة وبعد :

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى التدريب في المؤسسة ، والتعرف على مشكلات التدريب ، ودراسة وتحليل العلاقة بين التدريب ومدى تأثيره على مستوى أداء المؤسسة ، فنرجو الإجابة على أسئلة الاستبانة بموضوعية ودقة ، وأشكر تعاونكم ، وأؤكد لكم أن المعلومات التي سنحصل عليها لن تستخدم إلا لغايات البحث العلمي .
وشكرا لكم مع التقدير

الجزء الأول
المعلومات الشخصية :
يرجى وضع إشارة (X) في المربع المناسب لإجابتك .

1- الجنس : ☐ ذكر ☐ أنثى

2- المؤهل العلمي : ☐ توجيهي فما دون ☐ دبلوم
☐ بكالوريوس ☐ دراسات عليا

3- العمر : ☐ 25 سنة فأقل ☐ 26-35 سنة
☐ ☐

36-45 سنة   46 سنة فأكثر

4- الخبرة :   ☐ 5 سنوات فأقل   ☐ 6-10 سنوات

☐ 11-15 سنة   ☐ 16 سنة فأكثر

5- الفئة الوظيفية :   ☐ الفئة الأولى   ☐ الفئة الثانية

☐ الفئة الثالثة

الجزء الثاني

يرجى وضع إشارة (X) في المربع المناسب لأجابتك علما أن موافق بشدة تعني (5) درجات وصولا إلى غير موافق بشدة وتعني درجة واحدة .

الفقرات من (1- 5) تقيس متغير نظام أثر التدريب .

الرقم	العبارة	موافق بشدة (5)	موافق (4)	محايد (3)	غير موافق (2)	غير موافق بشدة (1)
1	يعتبر التدريب من أفضل الطرق لتحسين أداء العمل داخل المؤسسة .					
2	تساعد العملية التدريبية على وضع الخطط الإستراتيجية للمؤسسة .					
3	ساهم التدريب في عملية تحليل وصياغة البيانات داخل المؤسسة .					
4	طريقة أسلوب التدريب من أفضل الأساليب المطبقة في دائرتي .					
5	التدريب عمل على تخفيف الأعباء التي كانت موجودة بوظيفتي داخل دائرتي .					



Issue 46, Year 8th 2010 العدد 46 السنة الثامنة

الفقرات من (6-11) تقيس متغير معوقات التدريب .

الرقم	العبارة	موافق بشدة (5)	موافق (4)	محايد (3)	غير موافق (2)	غير موافق بشدة (1)
6	لا تخضع عملية التدريب في دائرتي التي أعمل فيها لأي ضغوطات خارجية .					
7	احتياجات التدريب ساعدت بشكل فعال في نجاح عملية التدريب .					
8	يتم استخدام الطرق العلمية المتطورة في عملية التدريب .					
9	لا يتعارض وقت عملي مع وقت عملية التدريب .					
10	عامل الوقت بشكل عام يكفي لعملية التدريب .					
11	المكان الذي أتدرب فيه يوفر لي الراحة النفسية للتدرب .					

الفقرات من (12-16) تقي متغير مستوى أداء العاملين .

الرقم	العبارة	موافق بشدة (5)	موافق (4)	محايد (3)	غير موافق (2)	غير موافق بشدة (1)
12	إن أدائي في دائرتي التي أعمل فيها لم يختلف كثيرا بعد عملية التدريب .					
13	ساهم نظام التدريب المطبق في دائرتي على تطوير مهاراتي .					
14	إن نظام التدريب المطبق في دائرتي ساعد على تحسين علاقاتي اليومية مع زملائي في العمل .					
15	إن نظام التدريب المطبق في دائرتي ساعد على التعرف على أوجه					

مجلة علوم إنسانية
JOURNAL OF HUMAN SCIENCES
مجلة دورية محكمة تعنى بالعلوم الإنسانية
Issue 46, Year 8th 2010 العدد 46 السنة الثامنة

	الضعف والقوة لدي .					
16	هناك تناسب مرضي بين مستوى أدائي في العمل وبين مستوى التدريب الذي حصلت علية .					

الفقرات من (17-21) تقيس متغير مستوى الإنتاجية .

الرقم	العبارة	موافق بشدة (5)	موافق (4)	محايد (3)	غير موافق (2)	غير موافق بشدة (1)
17	إن برامج التدريب المنفذة ساعدت على زيادة الإنتاجية للمؤسسة .					
18	هناك اختلاف كبير قبل عملية التدريب وبعد عملية التدريب في تحسين الإنتاجية للمؤسسة .					
19	انخفضت نسبة الشكاوي المقدمة من الجمهور إلى دائرتي بسبب التدريب .					
20	ساهمة زيادة الإنتاجية من رضا المسئول عن أداء عملي بعد عملية التدريب .					
21	أبذل جهد أكبر في عملي من أجل زيادة الإنتاجية .					

الفقرات من (22-26) تقيس متغير مستوى تطور المؤسسة



Issue 46, Year 8th 2010 العدد 46 السنة الثامنة

.

الرقم	العبارة	موافق بشدة (5)	موافق (4)	محايد (3)	غير موافق (2)	غير موافق بشدة (1)
22	تتسم الأساليب المستخدمة في نظام التدريب قي دائرتي التي أعمل فيها بأنها تعكس تقديرات حقيقة للأداء .					
23	تتسم الأساليب المستخدمة في نظام التدريب المطبقة في دائرتي بأنها تغطي جميع أبعاد وظيفتي .					
24	زاد مستوى تطور المؤسسة بعد عملية التدريب .					
25	ينظر للمؤسسة من منظور الجمهور على أنها مؤسسة متقدمة ومتطورة .					
26	يراعى عند التدريب الأخذ بعين الاعتبار الاهتمام بالتطوير والتغيير للمؤسسة					